¿Contratista independiente o trabajador con cobertura?

Sus derechos de compensación para trabajadores, salario mínimo y horas extras

Si usted recibe pago como "contratista independiente" o como trabajador con el formulario 1099, todavía puede tener derecho a compensación para trabajadores y sobretiempo en el estado de Washington. Si le pagan y lo reportan en el formulario del IRS W-2 (típicamente considerado como "empleado") o en el formulario del IRS 1099 (frecuentemente llamado "contratista independiente") existen otros requisitos que se consideran bajo la Ley estatal de Washington.

Contratistas independientes

Un contratista independiente genuino está exento de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores y de la Ley de salario mínimo de Washington (MWA) debido a que esa persona no está "contratada" por un empleador. Sin embargo, un empleador no puede evitar el cumplimiento de las leyes de Washington solamente por considerar a alguien como "contratista independiente". Se debe evaluar con cuidado si un trabajador es o no es un contratista independiente de acuerdo a cada caso. Las normas de informe del IRS no pueden usarse para determinar los derechos de cobertura de los trabajadores bajo la ley estatal de Washington.

Compensación para trabajadores

La ley de Washington establece que el contratista independiente que proporciona esencialmente trabajo personal está cubierto por el seguro industrial. Existen muy pocas excepciones a esta ley especificadas al reverso. Un trabajador debe cumplir con todos los requisitos indicados para estar exento de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores.

Salario mínimo/horas extras

La Ley de salario mínimo de Washington (MWA) establece un salario mínimo para empleados en el estado de Washington. La MWA también requiere que los empleadores paguen salarios por horas extras pagando por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular de pago por horas trabajadas por el empleado que excedan 40 horas en una semana de 7 días laborales.

Trabajo por contrato

A menos que esté específicamente exento de acuerdo a la MWA, los trabajadores que ganan por contrato tienen derecho a recibir el salario mínimo aplicable por cada hora trabajada. A los empleados que se les paga por comisión o por contrato, aparte de los que están empleados en posiciones genuinas de ventas externas, la comisión o ingresos por contrato ganado en cada semana de trabajo se acredita al salario total del período de pago. El salario total para ese período se determina dividiendo los ingresos totales por el total de horas trabajadas; el resultado debe ser por lo menos el salario mínimo aplicable por cada hora trabajada.

¿Preguntas relacionadas con la cobertura de compensación para trabajadores?

Vea la guía completa en **www.Lni.wa.gov/IndependentContractor**.

¿Todavía necesita ayuda? Comuníquese con Servicios para el empleador al 360-902-4817.

¿Preguntas sobre sus derechos relacionados con salarios, descansos y horas?

Comuníquese con Normas de empleo al 1-866-219-7321.

Washington State Department of Labor & Industries

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

Cómo determinar si un trabajador es un contratista independiente

Compensación para trabajadores

RCWs 51.08.180, 51.08.181 and 51.08.195

Si el individuo proporciona el trabajo de otros (trae sus propios trabajadores) o proporciona equipo especializado pesado o costoso, entonces ellos están proporcionando más que solamente su propio trabajo personal y están exentos de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores como un contratista independiente genuino.

Si el individuo no proporciona equipo pesado o sus propios trabajadores, entonces ellos están solamente exentos de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores si cumplen con todos los requisitos mencionados abajo que demuestran que son un negocio establecido y que trabajan sin su dirección y control.

1. ¿Están ellos libres de su supervision, dirección o control?
2. ¿Es el negocio del individuo diferente y separado del suyo?
    a. ¿Es el servicio del individuo "fuera del quehacer habitual del negocio," o en otras palabras, hace el contratista algo diferente de lo que usted hace?
    b. ¿Es el servicio del individuo "fuera de todos los lugares de negocio," o en otras palabras, hace el contratista el servicio fuera de donde usted desempeña sus servicios?
    c. ¿Está el individuo obligado por contrato a pagar los costos relacionados con el lugar donde se controla el trabajo (usualmente la oficina principal)?
3. ¿Tiene el individuo un negocio independiente establecido que existía antes de que usted lo trajera — O — tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio?
    a. ¿Tiene usted evidencia para demostrar que el individuo tiene un negocio establecido?
    b. ¿Tiene el individuo un lugar principal de negocio que reúne los requisitos para una deducción del IRS como negocio?
4. ¿Es el individuo responsable por presentar una lista de gastos con el IRS, como por ejemplo, lo que sería parte de la declaración de impuestos de negocio?
5. ¿Tiene el individuo todos los registros y licencias requeridas para su negocio?
6. ¿Mantiene el individuo su propio juego de libros y registros que refleja todos los ingresos y gastos del negocio?
7. Esta pregunta es para contratistas de construcción solamente: ¿Es el individuo un contratista registrado correctamente?

Ley de salario mínimo (MWA)

RCW 49.46

Para determinar si un individuo es un empleado o un contratista independiente verdadero para propósitos de la MWA, Norma de empleos revisa los siguientes factores en cada caso individual:

i. El grado de control que el negocio tiene sobre el trabajador (mientras más control tenga el negocio sobre el trabajador, más probable es que el trabajador sea considerado un empleado);

ii. La oportunidad del trabajador para obtener una ganancia o pérdida depende de la habilidad administrativa del trabajador (es más probable que el trabajador sea un contratista independiente cuando la oportunidad del trabajador para obtener una ganancia no está limitada por un negocio y el trabajador controla sus propios gastos de negocio);

iii. La inversión del trabajador en el equipo o materiales (es más probable que el trabajador sea un contratista independiente cuando la inversión del trabjador en el equipo o materiales es considerable);

iv. El grado de habilidad requerido para hacer el trabajo (es más probable que el trabajador sea un contratista independiente cuando el trabajador trae una habilidad especial a un trabajo y emplea esas habilidades de manera independiente);

v. El grado de permanencia de la relación laboral (es más probable que el trabajador sea un contratista independiente cuando existe una relación laboral por un tiempo limitado);

vi. El grado por el cual los servicios proporcionados por el trabajador son una parte integral del negocio (es más probable que el trabajador sea un contratista independiente cuando los servicios proporcionados por un trabajador son parte integral para el negocio).

Todos los seis factores deben considerarse y ser tomados en cuenta en cada caso.

Para información relacionada con beneficios de desempleo, comuníquese con el Departamento para la Seguridad del Empleo llamando al 1-800-318-6022 o en la página de internet, **www.esd.wa.gov**

Para las reglas de informes del IRS: **www.irs.wa.gov**

PUBLICACIÓN F212-250-999 [09-2016]